

Sección 4

Pautas para el aprendizaje y el intercambio de experiencias.

Es posible aprender acerca de las alianzas a través de recursos secundarios (libros, maestros, videos, Internet), pero aquellos involucrados en el desarrollo de alianzas y proyectos, se benefician de manera particular del aprendizaje práctico, por medio de la participación directa en situaciones pertinentes. En esta sección se estudia el aprendizaje "activo" como un medio importante para inspirar, formar y dirigir las alianzas y sus iniciativas.

Tenemos mucho que aprender y a la vez tenemos mucho que enseñar. Esto es un hecho para todas las partes interesadas en las alianzas. En el desarrollo de programas de aprendizaje e intercambio, es muy importante encontrar las maneras de hacernos partícipes de las experiencias personales de todos los demás y saber compartir el conocimiento para lograr un mayor beneficio a largo plazo de todos los involucrados.

Inversión en aprendizaje e intercambio.

Los programas de aprendizaje "activo" son una inversión.

Entre sus beneficios podemos incluir:

- Ahorrar tiempo yendo inmediatamente a los aspectos pertinentes.
- Transformar las actitudes.
- Inspirar nuevas ideas.
- Asegurar el compromiso.
- Evitar desperdicio, aprendiendo de los errores de los demás.
- Construir con confianza sobre lo que otros han descubierto.

Aprendiendo a aprender.

Aprender es un proceso individual. Mientras una organización o un evento pueden ofrecer un ambiente que apoye el aprendizaje, de hecho, sólo los individuos aprenderán. El aprendizaje individual depende de tres factores: la capacidad personal, la voluntad y la disponibilidad de oportunidades.

La capacidad de aprender crece al exponerse a nuevos métodos, así como al intentar localizar las causas de cualquier reticencia o resistencia.

La voluntad para aprender aumenta cuando los beneficios se personalizan, se expresan claramente y se entienden. Si las oportunidades apropiadas

para el aprendizaje no son obvias para la gente, hay que explicarlas; si no están disponibles, buscarlas; si es necesario, crearlas.

Selección de un modelo de aprendizaje adecuado.

Es muy común, que un programa de aprendizaje esté diseñado específicamente para una persona o grupo, en la creencia de que su aprendizaje beneficiará al proyecto o a la organización a la cual pertenecen. En estos casos, se seleccionará a los participantes y se hará un programa a su medida que satisfaga sus necesidades. El aprendizaje activo, generalmente lo puede diseñar mejor un entrenador o facilitador que actúe en nombre del (los) participante(s) y en colaboración con la(s) organización(es) invitada(s).

Hay distintos modelos de aprendizaje activo **(véase Pauta 11)**.

Pauta 11

Modelos de aprendizaje activo.

Observación del participante.

Se invita a los participantes como observadores de una situación o proceso, para así entenderlo mejor (por ejemplo, gente de organizaciones comunitarias visitan una empresa, o empresarios observan personalmente un proyecto comunitario innovador).

Normalmente da mejores resultados con uno o dos participantes como observadores, para así no influenciar la situación.

Visita de estudio.

Se lleva a los participantes a visitar proyectos, generalmente fuera del lugar donde viven (algunas veces en otro país, en la región o más lejos) para estudiar el proceso de desarrollo incluyendo las dificultades y logros.

Es especialmente aconsejable para líderes de organización y/o legisladores, que pueden implementar cambios a un nivel más alto, a su regreso.



Visita de intercambio.

Relaciones a largo plazo entre dos o más proyectos, en las que todas las partes pueden beneficiarse al compartir su experiencia durante cierto tiempo. Pueden derivar en una serie de relaciones subsidiarias o de redes de trabajo entre los participantes, basadas en el principio de intercambio de experiencias.

Recomendable para personal clave dentro de las alianzas o personal seleccionado de un sector que quiere formar relaciones funcionales intersectoriales y duraderas.

Pasantía, becas.

Se emplaza a una persona en otra organización para que desarrolle conocimientos o habilidades específicas y adquiera experiencia práctica.

Aconsejable para directivos que necesitan nuevas experiencias para llevar a cabo sus tareas con mayor efectividad.

Asesoría.

Se emplaza a un especialista en una organización para que comparta su experiencia; por ejemplo, a un empresario para que trabaje en temas de dirección en una organización de base comunitaria, o a un miembro del personal de una ONG para que trabaje en una empresa dedicada a asuntos sociales.

Dirección del aprendizaje activo.

Además de las muchas consideraciones logísticas que conlleva la dirección de programas de aprendizaje, se debe poner especial atención a la dirección del proceso de aprendizaje (**véase Pauta 12**).

Pauta 12

Dirección efectiva del aprendizaje activo.

Estimular el aprendizaje activo más que el pasivo, y una vez que el programa ya esté en marcha:

- Asegurarse de que los participantes se comprometan con dinamismo.
- Crear un ambiente abierto donde las cuestiones desafiantes sean bienvenidas.
- Hacer énfasis en que: se aprende tanto, y quizá aún más, de los errores como de los éxitos.
- Animar a la organización anfitriona a hablar de manera abierta acerca de sus dificultades.
- Apremiar a los participantes a tomar la responsabilidad de su propio aprendizaje, recordándoles sus metas u objetivos.
- Sugerir maneras creativas de registrar las lecciones aprendidas, utilizando métodos que impulsen el aprendizaje activo más que el pasivo.

Registrar y compartir las lecciones.

Cuando sea posible, planea con los participantes, al principio del programa, cómo sería mejor registrar su aprendizaje. Muchas personas habrán desarrollado sus propios métodos para registrar información, pero también puede ser que quieran probar otros métodos nuevos. Anime a los participantes a que compartan sus métodos y sobre todo, trate de que se comprometan a registrar su aprendizaje de manera que amplíe y complemente sus experiencias.

Pauta 13

Métodos para registrar el aprendizaje activo.

Hasta ahora, se han probado cinco métodos para registrar el aprendizaje activo. Se han utilizado con efectividad en el registro del aprendizaje y en el desarrollo de materiales para compartir con otros:

Cuaderno de Bitácora.

El cuaderno de bitácora o diario de navegación, es el diario utilizado por los navegantes para registrar todos los pormenores a lo largo de una travesía. El uso del término 'bitácora' sugiere que los programas de aprendizaje son una travesía o exploración que necesita registrarse. Funciona como un diario. Decidir los encabezados del diario con anticipación, puede ayudarle a enfocar las actividades del día y a estimular tanto la observación minuciosa como las preguntas.

Trazado.

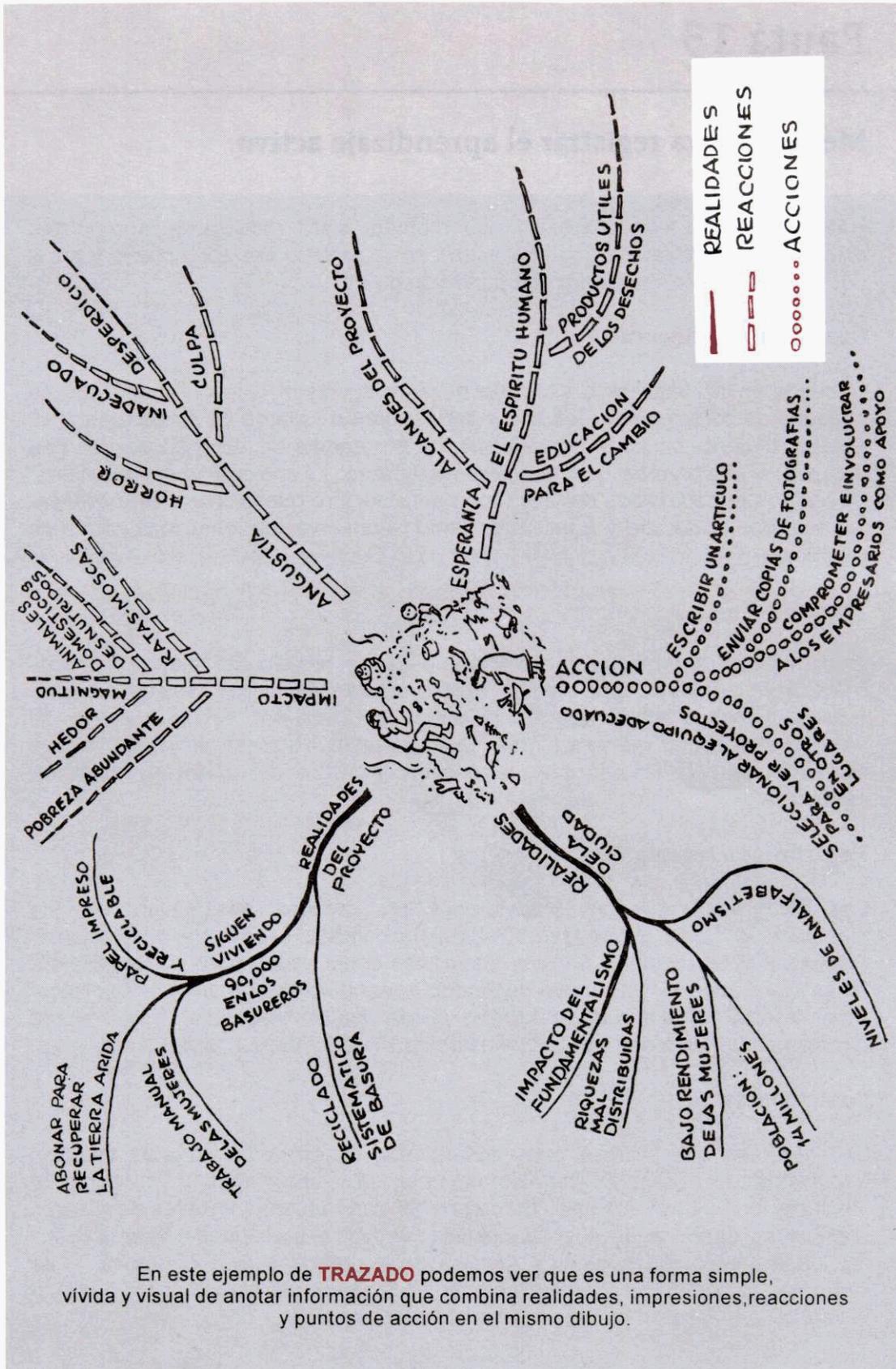
Otra manera de registrar el aprendizaje es por medio de trazar un mapa. Basado en un mapa que registra la información física con diagramas, este enfoque enfatiza la interrelación de todos los aspectos del aprendizaje. El trazado ofrece una manera simple, vivaz y visual de registrar los datos que combinan hechos, impresiones, respuestas y puntos de acción en la misma estructura.

Registro con fotografías.

Las fotografías pueden proporcionar un registro sistemático de las experiencias. Sea respetuoso al utilizar la cámara; asegúrese de preguntar primero si puede usarla. Si toma fotografías como ayuda para documentarse, tenga claro qué es lo que está buscando y sea disciplinado al sacar las fotos. Una colección arbitraria de fotografías puede resultar inservible. Este método también es útil para analizar lo que estamos viendo y escuchando.

Ilustraciones.

Los recursos que existen para documentar experiencias no sólo incluyen fotografías, sino también caricaturas, bosquejos, diagramas y montajes de ilustraciones de otras fuentes. El crear o utilizar imágenes visuales de manera efectiva no depende de nuestra habilidad artística, pero puede traer a la luz respuestas escondidas de una manera no esperada y muy poderosa. Las imágenes también pueden proporcionar un material útil para discusión con la organización huésped y/o en un grupo de participantes.



Composición literaria.

Una manera personal y particular de registrar las experiencias es la composición literaria. A veces las reacciones emocionales pueden expresarse más vívidamente en forma de "prosa/poema", un derrame de impresiones y sentimientos. Como alternativa se puede escribir una historia original basada en algo, o alguien que se ha conocido y que se puede expresar mejor con una analogía indirecta. Sin embargo, recuerde que la composición literaria también puede ser un registro tan personal, que el participante prefiera mantenerlo en privado.

Comunicar la impresión de los programas experimentales o de aprendizaje activo, puede ser difícil, pero es importante si los beneficios han de causar el mayor impacto posible. Invertir tiempo en compartir las lecciones que se han aprendido al regresar, garantiza que lo aprendido se enraizará en la organización de los participantes.

Poner en marcha lo que se ha aprendido.

El aprendizaje no termina al final de un programa experimental o de un aprendizaje activo. El verdadero aprendizaje, es decir, adaptar una experiencia y hacerla propia, comienza desde ese punto. Cada situación local sin lugar a dudas presentará asuntos específicos. Usted tendrá que trabajar con sus colegas, colaboradores y partes interesadas, en la forma de aplicar lo aprendido y/o sobre cómo se puede adaptar. Sólo al empezar a poner el aprendizaje en marcha se entenderá más a fondo qué es exactamente lo que se aprendió, y qué es lo que todavía queda por aprender para que resulte tan efectivo como sea posible.



¡Recuerde!

El aprendizaje toma muchas formas. Generalmente el proceso de aprendizaje está un poco escondido. Pueden pasar días, meses o incluso años, antes de que haya evidencia del aprendizaje en resultados o acciones específicas. El aprendizaje no puede ser apresurado, sólo puede ser impulsado. Si usted tiene oportunidad de contribuir de manera creativa al aprendizaje de alguien, hágalo.